

Les chauffeurs Uber sont bien des salariés selon la Cour de cassation

Philippe Mouron

▶ **To cite this version:**

Philippe Mouron. Les chauffeurs Uber sont bien des salariés selon la Cour de cassation. Revue européenne des médias et du numérique, 2020, 54, pp.25-27. hal-02885797

HAL Id: hal-02885797
https://amu.hal.science/hal-02885797

Submitted on 14 Sep 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives| 4.0 International License

Ce(tte) œuvre est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.



LES CHAUFFEURS *UBER* SONT BIEN DES SALARIÉS SELON LA COUR DE CASSATION

-

***Revue européenne des médias et du numérique*, n° 54, printemps-été 2020, pp. 25-27**

Philippe MOURON
Maître de conférences HDR en droit privé
LID2MS – Aix-Marseille Université

L'étau se resserre une nouvelle fois sur les plateformes de mise en relation.

La Cour de cassation vient en effet de confirmer, dans un arrêt du 4 mars 2020,[i] la requalification de la relation liant la plateforme Uber à l'un de ses chauffeurs en contrat de travail. Elle confirme ainsi la position qu'elle avait déjà adoptée dans un arrêt du 28 novembre 2018[ii], s'agissant d'un livreur de la plateforme *Take Eat Easy*. La solution ne surprend guère et s'inscrit dans une jurisprudence classique en la matière. Elle révèle à nouveau l'absence de cadre juridique adapté aux emplois dits « atypiques », qui se situent à la frontière entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié.

La requalification en contrat de travail de la relation entre la plateforme Uber et l'un de ses chauffeurs

En l'espèce, le pourvoi était exercé contre l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janvier 2019[iii] (voir *La Rem*, n° 49, p. 23). Les faits sont désormais classiques dans ce genre d'affaire.

Un chauffeur a travaillé « en partenariat » avec Uber de 2016 à 2017, après s'être inscrit en tant que travailleur indépendant, et en louant successivement trois véhicules chez un partenaire de la plateforme. Les prestations qu'il a effectuées pendant cette période comprennent 2038 courses, pour lesquelles il recevait régulièrement des récapitulatifs et évaluations via l'application Uber, les critères employés par celle-ci étant détaillés dans les conditions d'utilisation du service et dans la charte communiquée à chaque chauffeur. La plateforme a cependant désactivé son compte sans avertissement préalable, après « étude approfondie de son

cas ». Contestant cette rupture des relations, qu'il estimait être un licenciement abusif, le chauffeur a saisi le Conseil de Prud'Hommes de Paris, qui s'est déclaré incompétent. La Cour d'appel a finalement requalifié la relation en contrat de travail, le chauffeur ayant manifestement été placé en situation de subordination vis-à-vis de la plateforme, en dépit de son prétendu statut de travailleur indépendant. La présomption de non-salariat établie par l'article L 8221-6 du Code du travail a ainsi été renversée au vu des conditions dans lesquelles les prestations ont été effectuées.

La Chambre sociale de la Cour de cassation va confirmer cette analyse, en s'appuyant sur sa propre jurisprudence[iv]. Elle rappelle ainsi que l'existence d'un lien de subordination, propre à caractériser un contrat de travail, est apprécié au regard de « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ». De plus, le fait que les prestations soient effectuées dans le cadre d'un service organisé par l'employeur et dont il détermine unilatéralement les conditions d'exécution peut constituer un indice de subordination. Au cas d'espèce, cela sous-entend que la marge de manœuvre laissée au chauffeur en termes d'horaires de travail et de choix des courses ne suffit pas forcément pour exclure tout lien de subordination dès lors que les courses réellement effectuées le sont sous la direction de la plateforme. Tel était bien le cas, puisque le service avait été entièrement créé et organisé par Uber, le chauffeur n'ayant par ailleurs aucune liberté quant aux tarifs ou au choix de l'itinéraire. Ceux-ci sont fixés de façon automatique à l'aide d'un algorithme de l'application et peuvent faire l'objet d'un ajustement lorsque le chauffeur a choisi un parcours inefficace. Par ailleurs, si celui-ci conserve en théorie une certaine liberté quant au choix des courses, il s'avère en vérité que l'application contrôle le nombre de refus et l'incite *in fine*, par des messages directs ou indirects, à rester connecté le plus longtemps possible dans l'espoir d'obtenir une nouvelle sollicitation. Il s'ajoute à cela que l'itinéraire peut ne pas être connu du chauffeur au moment où il accepte la course. Enfin, la plateforme s'autorise à désactiver le compte d'un chauffeur à sa « discrétion raisonnable ».

Il se déduit de tous ces éléments l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle ainsi que d'un pouvoir de sanction de la plateforme Uber à l'égard des prestations effectuées par les chauffeurs partenaires. Aussi, la Chambre sociale confirme la requalification en contrat de travail, affirmant même que le statut de travailleur indépendant du chauffeur était « fictif ».

Perspectives

L'arrêt ainsi rendu par la Chambre sociale n'apporte pas d'innovation majeure, que ce soit au niveau de l'appréciation du lien de subordination ou de la situation des travailleurs des plateformes.

L'emploi du terme « fictif » a pu être jugé particulièrement surprenant, la Cour semblant presque nier la possibilité d'un emploi indépendant au vu des circonstances[v]. De là en déduit-on volontiers la fin du modèle économique des plateformes de mise en relation, qui seraient finalement incapables de garantir des conditions d'emploi pleinement indépendantes à leurs chauffeurs. S'il semble exister une grande diversité de situations d'un travailleur à un autre, encore faut-il que les plateformes telles qu'Uber laissent un véritable choix statutaire à chacun plutôt que de jouer sur une flexibilité qui n'est que de façade. Quoi qu'il en soit, ces emplois « atypiques » ne disposent pas d'un cadre adapté, équilibrant la souplesse d'organisation et la sécurité de l'emploi. Le législateur, dans la loi d'orientation des mobilités, a bien tenté de faire sauter certains verrous en renforçant la portée de la présomption de non-salariat et en imposant le principe de chartes professionnelles propres à chaque plateforme. Ces dispositions ont néanmoins été censurées par le Conseil constitutionnel, dans sa décision en date 20 décembre 2019[vi], notamment parce que les engagements figurant dans la charte pouvaient porter sur des éléments propres à caractériser le lien de subordination (voir *La Rem*, n° 53, p. 12). Au point mort, la loi ne peut donc pour l'instant faire obstacle à la requalification des contrats par le juge[vii].

On notera que le Sénat a rejeté, le 4 juin, une proposition de loi relative su statut des travailleurs des plateformes, qui tendait à créer une nouvelle catégorie de contrat de travail spécialement dédiée à ces professions[viii]. Le texte entendait soumettre ces travailleurs aux dispositions du Code du travail, plutôt que de créer un statut intermédiaire entre le salarié et le travailleur indépendant, tout en admettant quelques aménagements (notamment au niveau des règles relatives au temps de travail). Dans l'attente, les conclusions à venir de la mission Frouin permettront d'en savoir plus sur le contenu de la future ordonnance consacrée aux conditions de représentation des travailleurs des plateformes (prévue par l'article 48 de la LOM)[ix]. L'objectif sera de leur garantir une représentation équilibrée vis-à-vis des plateformes qui les emploient, ce afin de négocier plus efficacement leurs conditions de travail. Celle-ci est d'autant plus nécessaire en l'état actuel, car une relation exclusivement numérique (et automatisée) ne permet pas un dialogue direct. Comme le relevait M. Pascal Savoldelli, auteur

CC BY NC ND

de la proposition de loi précitée, les travailleurs à la tâche de jadis avaient au moins la possibilité de s'adresser directement à leur commissionnaire pour discuter de la valeur de leur travail[x]. A défaut de trancher la question du statut, il importera en effet de réhumaniser les relations entre les travailleurs et les plateformes.

Le sujet agite également outre-Atlantique. L'Etat de Californie a en effet adopté une loi « anti-ubérisation » fin 2019 (voir *La Rem*, n° 52, p. 71), et dont la portée ne cesse de générer des controverses. Plusieurs entreprises, telles qu'Uber, et organisations professionnelles, notamment d'auteurs, journalistes et photographes de presse[xi], ont saisi les juridictions californiennes afin de contester l'application de la loi. Celle-ci générerait en effet des disparités de traitement entre professionnels relevant du même secteur sur la base de critères purement arbitraires. Tel serait le cas pour les professionnels de la presse, qui sont exemptés par la loi du test en trois étapes en fonction du nombre annuel de publications qu'ils produisent pour chaque éditeur (35 maximum). D'autres professionnels, tels que les conducteurs de camions, affirment vouloir conserver une certaine souplesse d'organisation, ce qui implique pour eux de ne pas être requalifiés de façon automatique en salariés.

---

[i] C. Cass., Ch. Soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, FP-P+B+R+I

[ii] C. Cass., Ch. Soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, FP-P+B+R+I ; COURCOL-BOUCHARD C., « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », *RDT*, 2018, p. 812

[iii] CA Paris, P. 6, 2ème Ch., 10 janvier 2019, n° 18/08357, *Dalloz IP/IT*, mars 2019, pp. 186-191, note J. SENECHAL

[iv] C. Cass., Ch. Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, *JCP-E*, jurisprudence, 1997, pp. 21-24, obs. J. BARTHELEMY

[v] « Chauffeur Uber : "L'arrêt de la Cour de cassation ne remet pas en cause le modèle des plateformes" », interview de M. Fabien Masson, avocat, *Dalloz Actualité*, 16 mars 2020

[vi] Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 ; FAVENNEC-HERY F., « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *Semaine Sociale Lamy*, 24 février 2020, pp. 8-11

[vii] MICHEL S., « L'article 44 de la LOM versus les arrêts Take Eat Easy et Uber », *JSL*, 23 mars 2020, pp. 3-13

[viii] Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques, déposée le 11 septembre 2019, rejetée en 1ère lecture le 4 juin 2020

[ix] « Pour une meilleure représentation des travailleurs des plateformes numériques », www.gouvernement.fr, 14 janvier 2020

[x] Sénat, séance du jeudi 4 juin 2020, discussion sur l'article 3 de la proposition de loi

[xi] United States Court – Central District of California – Western Division, *American Society of Journalists and Authors Inc. and National Press Photographers Association vs X. Becerra, Attorney General of the State of California*, Complaint for Violation of of Federal Civil Rights under 42 U.S.C. § 1983 Declaratory and Injunctive Relief, December 17, 2019